

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE
n. 0000536 del 11/07/2023

OGGETTO:

ADOZIONE DEL REGOLAMENTO DISCIPLINANTE LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI CCNL
AREA SANITA' TRIENNIO 2016 - 2018

VISTA

Proposta n. 0000571 del 06/07/2023 a cura di S.C. Direzione Risorse Umane
Hash.pdf (SHA256):76107c7bcf898ad8055c9bed2e72b5b964d826ac14bdbd19e069576af4853850

firmata digitalmente da:

Il Responsabile S.C. Direzione Risorse Umane
f.f. Raffaella Ranchetti

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Parere: FAVOREVOLE
Maria Mariani

IL DIRETTORE SANITARIO
Parere: FAVOREVOLE
Pietro Manzi

DELIBERA

Di fare integralmente propria la menzionata proposta che allegata al presente atto ne costituisce parte integrante e di disporre così come in essa indicato.

IL DIRETTORE GENERALE
Andrea Casciari

Il Dirigente dell'U.O. Direzione Risorse Umane, Dott.ssa Maria Rita Bruscolotti, relaziona quanto segue:

Visto il D. Lgs. 30.12.1992 n. 502 *“Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421”* e sue successive modifiche ed integrazioni;

Richiamata la L. R. 9 aprile 2015 n. 11 recante *“Testo unico in materia di Sanità e Servizi Sociali”* pubblicata sul Bollettino Ufficiale n. 21 del 15/04/2015;

Richiamato il CCNL triennio 2016/2018 dell'Area Sanità, sottoscritto in data 19/12/2019;

Premesso:

-che si è resa necessaria l'elaborazione di una nuova regolamentazione aziendale disciplinante la graduazione degli incarichi dirigenziali previsti dall'art. 18 CCNL dell'Area Sanità - Triennio 2016/2018 e in attuazione degli artt. 91 e ss.;

Visto:

-che l'attività istruttoria finalizzata all'applicazione di detta disciplina svolta nel corso del confronto tenutosi da ultimo il giorno 04/07/2023 tra la parte pubblica e la parte sindacale della Dirigenza Area Sanità, ha portato alla stesura della regolamentazione condivisa in materia;

Ritenuto:

-di dover approvare il “Regolamento disciplinante la graduazione degli incarichi dirigenziali CCNL Area Sanità triennio 2016-2018” condiviso tra parte pubblica e parte sindacale d'Area nella versione definitiva, allegato parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Attestato che il presente provvedimento non comporta oneri finanziari;

Preso atto che il responsabile del procedimento, il Dirigente della Struttura proponente, attesta di non versare in alcuna situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, tale da pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni e compiti attribuiti, in relazione al procedimento indicato in oggetto ed attesta l'insussistenza di cause di conflitto di interesse, anche potenziale, ex art. 6-bis della legge n. 241/90 e ss.mm.ii e art. 1, comma 9, lett. e) della Legge n. 190/2012 e l'inesistenza delle condizioni di incompatibilità di cui l'art. 35-bis del D. Lgs. n. 165/2001;

Dato atto che la formulazione della proposta di un atto deliberativo impegna la responsabilità del soggetto proponente in ordine alla regolarità amministrativa e legittimità del contenuto della stessa;

PROPONE AL DIRETTORE GENERALE DI

Giusta la premessa in narrativa che qui si intende integralmente richiamata,

1. approvare il “Regolamento disciplinante la graduazione degli incarichi dirigenziali CCNL Area Sanità triennio 2016-2018”, in conformità con le vigenti disposizioni normative e contrattuali in materia, allegato parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri finanziari;
3. individuare quale responsabile del procedimento ai sensi e per gli effetti degli articoli 5 e 6 della Legge 7 agosto 1990 n. 241 la dott.ssa Raffaella Ranchetti cui è delegato ogni atto esecutivo del presente provvedimento;
4. trasmettere copia del presente provvedimento quale opportuna informativa alle OO.SS. d'Area;

5. dare atto che il presente regolamento entra in vigore dalla data successiva all'adozione del presente provvedimento.

R.P.A.
Dirigente Amministrativo
Dott.ssa Raffaella Ranchetti

IL RESPONSABILE
S.C. RISORSE UMANE
Dott.ssa Maria Rita Bruscolotti



A Z I E N D A
O S P E D A L I E R A
S A N T A M A R I A
T E R N I

REGOLAMENTO DISCIPLINANTE LA
GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI
DIRIGENZIALI CCNL AREA SANITÀ
TRIENNIO 2016-2018



ART 1- Ambito di applicazione

Il presente regolamento disciplina le tipologie e la graduazione degli incarichi dei dirigenti medici, sanitari non medici e delle professioni sanitarie di cui al CCNL dell'area Sanità - Triennio 2016/2018, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato presso l'Azienda Santa Maria di Terni

Il sistema degli incarichi è finalizzato a promuovere lo sviluppo professionale dei dirigenti mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno, garantendo il corretto svolgimento della funzione dirigenziale nel quadro delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

La carriera professionale si sviluppa attraverso percorsi tra loro permeabili, con l'assunzione di incarichi di tipo gestionale o di tipo professionale, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse ma di pari dignità ed importanza, tanto da poter assumere una equivalente valorizzazione economica.

Art. 2 – Tipologia di incarichi dirigenziali

1. Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti dell'Area Sanità, sulla base dell'organizzazione aziendale e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 18 CCNL dell'Area Sanità del 19.12.2019 - Triennio 2016/2018, sono le seguenti:

I. Incarichi gestionali

- a): incarico di direttore di Struttura Complessa;
- b): incarico di responsabile di Struttura Semplice a valenza dipartimentale;
- c): incarico responsabile di Struttura Semplice quale articolazione interna di UOC.

L'incarico di Direttore di Dipartimento di cui al D.Lgs n. 502/1992 è conferibile esclusivamente ai direttori delle strutture complesse incluse nel Dipartimento.

II. Incarichi professionali

- a): incarico professionale di altissima professionalità:
 - altissima professionalità a valenza dipartimentale;
 - altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa;
- b): incarico professionale di alta specializzazione;
- c): incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo;
- d): incarico professionale di base, in caso di servizio inferiore a 5 anni e superamento del periodo di prova.

2. Gli incarichi professionali di altissima professionalità a valenza dipartimentale non possono superare il 3% (arrotondando all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale di cui al comma 1, par. II, lett. b) e c) CCNL Area Sanità 19.12.2019.

3. Gli incarichi professionali di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa non possono superare il 7% (arrotondando all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale di cui al comma 1, par. II, lett. b) e c) CCNL Area Sanità 19.12.2019.

4. A tutti i dirigenti, anche neo-assunti, dopo il periodo di prova, è conferito un incarico dirigenziale.

5. Ai dirigenti con meno di 5 anni di effettiva anzianità sono conferiti solo incarichi professionali di base (IPB), di valore pari ad € 1.500 annui; ai dirigenti con almeno 5 anni di anzianità è invece conferito un incarico diverso dall'incarico professionale di base, il cui valore economico non può essere inferiore a € 5.500.

6. Ai sensi dell'art. 18, comma 4 del CCNL area Sanità 19.12.2019, nel computo degli anni ai fini del conferimento degli incarichi rientrano i periodi di effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, anche presso altre Aziende od Enti di cui all'art. 1 del medesimo CCNL, nonché i periodi relativi ad attività sanitarie e professionali effettuate con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei paesi dell'Unione Europea, con o senza soluzione di continuità.

7. All'atto del conferimento di ciascun nuovo incarico, è verificata la capienza delle risorse disponibili nel fondo della retribuzione degli incarichi, annualmente definito in via provvisoria dalla UOC Gestione Risorse Umane.

Art. 3 – Graduatoria delle funzioni dirigenziali

1. L'affidamento degli incarichi dirigenziali è correlato alla attribuzione del trattamento economico di posizione di cui all'art. 24 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.

2. La determinazione del trattamento economico è effettuata in relazione agli incarichi previsti nell'assetto organizzativo ed al punteggio attribuito con la metodologia di cui al presente regolamento, secondo la disciplina di cui agli articoli dal 17 al 23 del CCNL Area Sanità Triennio 2016/2018, sottoscritto il 19.12.2019, tenuto conto della consistenza economica del "Fondo per la retribuzione degli incarichi" di cui all'art.94 del medesimo CCNL 19.12.2019.

3. Le funzioni dirigenziali sono graduate con riferimento all'assetto organizzativo dell'Azienda, alle specifiche caratteristiche delle attività da svolgere ed alle conseguenti responsabilità, nei modi previsti dalla vigente normativa e dai contratti collettivi di lavoro per tempo vigenti.

4. L'Azienda classifica ogni incarico dirigenziale previsto nel proprio assetto organizzativo all'interno di una delle tipologie di cui all'art. 1. **In applicazione dei parametri di graduatoria individuati con il presente regolamento, la retribuzione di posizione correlata agli incarichi dirigenziali garantisce i valori minimi di cui all'art. 91 del CCNL 19.12.2019 ed è compatibile con le risorse disponibili;** non può, in ogni caso, superare i valori massimi attualmente previsti dal comma 6 del medesimo articolo, salve successive disposizioni contrattuali.

5. Ai sensi dell'art. 92 del CCNL 19.12.2019, la retribuzione di posizione complessivamente spettante al dirigente a rapporto esclusivo e con valutazione positiva non è comunque inferiore ai valori riportati nello stesso articolo rispetto all'anzianità di servizio posseduta (cd. clausola di garanzia).

Art. 4 – Individuazione degli incarichi

1. L'affidamento degli incarichi dirigenziali ha luogo, dopo aver effettuato la graduatoria delle strutture e delle funzioni dirigenziali, tenendo separati i due percorsi di "carriera" gestionale e professionale, fatti salvi i possibili passaggi fra di essi nel rispetto ed in applicazione della normativa vigente.

2. Sono individuate quattro tipologie di incarichi o fasce, secondo il seguente schema:

- Fascia A: struttura complessa;
- Fascia B: struttura semplice;
- Fascia Professionals (IP): incarico di natura professionale elevata;
- Fascia Base: incarico professionale di base.

Art. 5 – Incarichi di struttura complessa

1. All'interno della fascia di responsabilità riferita alla struttura complessa, viene individuato un unico grado o livello di complessità:

Fascia "A" - Direttori di Struttura complessa

2. Il parametro di base da attribuire alle predette funzioni, cioè quello corrispondente alla fascia "A", è conferibile solo a Direttori di Struttura Complessa.

Art. 6 – Incarichi di struttura semplice

1. All'interno della fascia di responsabilità riferita alle strutture semplici, vengono individuati due diversi livelli di complessità:

- Fascia "B1" - Unità Operative semplici a valenza dipartimentale (UOSD) – la struttura è dotata di autonomia tecnico professionale, nonché di autonomia gestionale, nei limiti degli obiettivi e delle risorse attribuite (budget);
- Fascia "B2" - Unità Operative semplici interne a UU.OO. complesse (UOS) – la struttura è dotata di autonomia tecnico professionale, nonché di autonomia gestionale, nei limiti degli obiettivi e delle risorse attribuite in seno alla struttura complessa di appartenenza o allo staff della Direzione dell'azienda.

2. Gli incarichi di cui sopra sono conferibili a Dirigenti chiamati a svolgere compiti gestionali, che abbiano superato positivamente il processo di valutazione da parte del Collegio Tecnico al termine del primo quinquennio di servizio.

Art. 7– Incarichi di natura professionale elevata

1. All'interno della fascia di responsabilità riferita agli incarichi di natura professionale elevata, vengono individuati quattro diversi livelli di complessità professionale:

- **Fascia "IPAP-D" – Incarichi professionali di altissima professionalità a valenza dipartimentale.** Rappresentano il punto di riferimento più elevato in Azienda per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico professionali strategiche per l'intero dipartimento, all'interno di ambiti specialistici, anche con il coinvolgimento di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali. Possono, altresì, assumere un ruolo di interfaccia, in relazione alla tematica oggetto di incarico, tra il dipartimento e la direzione strategica;
- **Fascia "IPAP-SC" – Incarichi professionali di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa.** Rappresentano il punto di riferimento più elevato in Azienda per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico professionali per la struttura complessa di riferimento o di strutture tra loro coordinate nell'ambito di specifici settori disciplinari, anche con il coinvolgimento di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali. Possono, altresì, assumere un ruolo di interfaccia, in relazione alla tematica oggetto di incarico, tra la struttura complessa e la direzione strategica;
- **Fascia "IPAS" – Incarichi professionali di alta specializzazione.** Rappresentano l'articolazione funzionale che assicura prestazioni di alta professionalità riferite a particolari segmenti delle discipline proprie della struttura organizzativa di riferimento per l'acquisizione ed il consolidamento delle conoscenze e competenze per le attività svolte nell'ambito della struttura stessa, ovvero di interfaccia tra diverse strutture dell'Azienda nell'ambito di processi su attività trasversali;
- **Fascia "IP" – Incarichi professionali di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo** - l'incarico richiede competenze tecnico-specialistiche, anche in relazione ad alcuni aspetti normativi, legislativi, tecnologici e/o informativi interessanti la struttura di appartenenza.

2. Gli incarichi “professionali” di cui sopra, sono conferibili a Dirigenti che abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del quinquennio di servizio prestato.

Art. 8 – Incarichi professionali di base

1. All'interno di questa fascia d'incarico viene individuato un unico livello di complessità professionale:

Fascia “IPB” - Incarichi a professionalità di base. L'incarico ha ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività anche in relazione ad alcuni semplici aspetti normativi, legislativi, tecnologici e/o informativi interessanti la struttura di appartenenza.

2. Gli incarichi di cui al presente articolo sono conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di anzianità di servizio, in fase di formazione per l'acquisizione di competenze specialistiche e professionali più elevate.

Art. 9 – Punteggio base

1. A seguito della classificazione dell'incarico nell'ambito delle fasce sopra individuate, l'Azienda attribuisce ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un parametro di fascia associato ad un “punteggio base” fisso, secondo quanto previsto nelle tabelle seguenti:

INCARICHI GESTIONALI		
Tipo struttura	Fascia	Punteggio base
Struttura Complessa	A	30
Strutture Semplici Dipartimentale	B1	20
Strutture Semplici	B2	15

INCARICHI PROFESSIONALI		
Tipo struttura	Fascia	Punteggio base
Altissima professionalità a valenza dipartimentale	IPAP-D	25
Altissima professionalità articolazione di struttura complessa	IPAP-SC	20
Alta specializzazione	IPAS	10
Consulenza, studio e ricerca, ispettivo, di verifica e controllo	IP	8
Professionale di base	IPB	1

Art. 10 – Punteggio variabile

1. I fattori differenziali da utilizzare per la pesatura delle funzioni dirigenziali, sono definiti sulla base di quelli previsti dall'art. 91 comma 9 del CCNL 19.12.2019 e aggregati tenendo conto delle peculiarità aziendali.

2. In particolare, a ciascuna Struttura Complessa è attribuito un peso, determinato in relazione ai seguenti fattori e a seconda della tipologia di attività (Centri di Attività o Centri di Supporto):

FATTORI – AREA SANITARIA – CENTRI DI ATTIVITA'	
Fattore	Indicatore
Dimensionale max punti 14	Personale dirigente assegnato
Economico max punti 16	Valore della produzione
Strategico Aziendale max punti 10	Valore punteggio obiettivi di budget della struttura

FATTORI – AREA SANITARIA – CENTRI DI SUPPORTO	
Fattore	Indicatore
Dimensionale max punti 18	Personale assegnato
Gestione dei processi punti 6	Numero Strutture interne stakeholder
Strategico Aziendale max punti 16	Valore punteggio obiettivi di budget della struttura

3. Il predetto peso è calcolato per fasce, secondo i seguenti parametri:

FASCE – CENTRI DI ATTIVITA'				40 punti
		min	max	punti
Fattore dimensionale Max punti 14	Personale dirigente assegnato	2	4	2
		5	7	4
		8	11	6
		12	14	8
		15	18	10
		19	23	12
		24+		14
Fattore economico Max punti 16	Valore della produzione	100.000,00	599.999,00	2
		600.000,00	1.199.999,00	4
		1.200.000,00	1.799.999,99	6
		1.800.000,00	2.399.999,99	8
		2.400.000,00	2.999.999,99	10
		3.000.000,00	3.599.999,99	12
		3.600.000,00	3.999.999,99	14
		4.000.000,00+		16
Fattore strategico Max punti 10	Valore punteggio obiettivi di budget della struttura	20	79	2
		80	139	4
		140	189	6
		200	239	8
		240+		10

N.B.: Per la valutazione del valore della produzione delle strutture di **Radiologia e Anestesia**, le cui attività si esplicano sia come Centri di Attività che come Centri di Supporto, rendendo possibile la produzione degli altri Centri di Attività, si applica il seguente **fattore correttivo**:

Valore Produzione Radiologia = valore della produzione erogata + **3% del valore produzione centri attività area medica + area chirurgica**

Valore Produzione Anestesia = valore della produzione erogata + **10% del valore produzione attività chirurgica**

FASCE – CENTRI DI SUPPORTO				40punti
Fattore dimensionale Max punti 18	Personale assegnato	min	max	punti
		2	4	2
		5	7	6
		8	11	10
		12	14	14
		15+		18
Fattore gestione dei processi Max punti 6	Numero Strutture interne stakeholder	4	7	3
		8+		6
Fattore strategico Max punti 16	Valore punteggio obiettivi di budget della struttura	20	60	4
		61	90	8
		91	120	12
		121+		16

4. Per ciascun incarico dirigenziale – sia di tipo gestionale (A, B1, B2), sia di tipo professionale (IPAP-D, IPAP-SC, IPAS, IP, IPB) – è determinato un “punteggio variabile” in ragione delle percentuali di seguito riportate, calcolate sulla base del peso attribuito a ciascuna struttura:

TIPO INCARICO	FASCIA	PERCENTUALE
Struttura Complessa	A	100%
Struttura Semplice a Valenza Dipartimentale	B1	84%
Struttura Semplice	B2	84%
Altissima professionalità a valenza dipartimentale	IPAP-D	84%
Altissima professionalità articolazione di struttura complessa	IPAP-SC	84%
Alta specializzazione	IPAS	84%
Consulenza, studio e ricerca, ispettivo, di verifica e controllo	IP	60%
Professionale di base	IPB	60%

5. Laddove l’incarico sia riferito a livello dipartimentale (B1 o IPAP-D), la percentuale di cui al precedente comma è riferita alla struttura complessa del dipartimento caratterizzata da più elevato punteggio.

Art. 11 – Processo di graduazione

1. Il punteggio totale di ciascuna posizione dirigenziale è ottenuto quale somma fra il punteggio base di cui all’art. 9 e il punteggio variabile di cui all’art. 10

2. La revisione della pesatura degli incarichi avviene ogni qualvolta venga a modificarsi l'assetto organizzativo e nei casi previsti dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro; in particolare, i punteggi degli incarichi dirigenziali, sulla base della vigente disciplina contrattuale dell'istituto ed in coerenza con la natura dello stesso, possono essere rideterminati, in minus o in maius, a seguito di una nuova valutazione formale ed espressa dei contenuti degli stessi incarichi (diminuzione o arricchimento dei compiti e delle responsabilità di ciascuna posizione dirigenziale).

3. Il punteggio delle funzioni dirigenziali è comunque ricalcolato annualmente in funzione della variazione del valore dei parametri associati ai fattori di pesatura di cui al comma 2 dell'art. 10

Art. 12 – Definizione delle componenti della retribuzione di posizione

1. L'indennità di posizione di ciascun incarico è determinata sulla base del punteggio totale spettante all'incarico.

2. In base al risultato del processo di graduazione, si procede al calcolo del valore economico della retribuzione di posizione di cui all'art. 91 del C.C.N.L. del 19.12.2019. L'importo del valore del "punto" si ottiene dividendo l'ammontare del fondo per la retribuzione degli incarichi di ciascun specifico anno, al netto delle quote da accantonare ai sensi del successivo articolo 12, comma 2, per la sommatoria dei punteggi di tutti gli incarichi previsti formalmente in Azienda; ad ogni dirigente compete quindi una retribuzione di posizione corrispondente al valore del punto moltiplicato per il "punteggio" finale attribuito alla posizione funzionale di cui è stato formalmente incaricato.

3. Il valore del punto può essere rideterminato nel caso di variazione in incremento o diminuzione della quota di fondo disponibile.

4. Ai titolari degli incarichi di Direzione di Dipartimento è riconosciuta la maggiorazione della retribuzione di posizione parte variabile prevista all'art. 91, comma 12, CCNL 19 dicembre 2019 nella misura di cui:

- all'art. 39, comma 9 e 12, del CCNL 8.6.2000 (I° biennio) come modificato dall'art. 4, comma 4, CCNL 6.5.2010 integrativo dell'Area IV;
- all'art. 40, comma 9, del CCNL dell'8.6.2000 (I° biennio) come modificato dall'art. 4, comma 4, CCNL integrativo del 6.5.2010 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.

5. L'onere della maggiorazione di cui al comma 4 fa carico al bilancio aziendale, fermo restando il rispetto del vincolo economico in relazione ai limiti di spesa del personale di cui alle disposizioni nazionali e regionali nel tempo vigenti.

Art. 13 – Processo di determinazione del valore economico

1. Il fondo per la retribuzione degli incarichi, determinato secondo le vigenti disposizioni normative, è preposto al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità:

- della retribuzione di posizione – parte fissa, prevista per ciascuna tipologia di incarico;
- dell'assegno personale ex specifico trattamento economico;
- dell'indennità di specificità medica (solo dirigenti medici);
- dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa;
- della eventuale parte variabile della retribuzione di posizione.

2. Ai fini del complessivo utilizzo del fondo, l'Azienda, definisce annualmente l'ammontare e tenuto conto del numero dei dirigenti in servizio nonché degli incarichi (come sopra graduati) conferiti o che intende conferire nel corso dell'anno, procede nell'ordine:

- a) a calcolare le quote da accantonarsi a carico del fondo per:
 - l'assegno personale ex specifico trattamento economico;
 - l'indennità di specificità (solo dirigenti medici);
 - l'indennità per incarico di struttura complessa;
 - una quota del fondo disponibile per far fronte a:
 - o nuove assunzioni e/o mobilità di personale;

- attribuzione della posizione ai dirigenti che optano da rapporto di lavoro non esclusivo ad esclusivo;
- b) a determinare, con la quota residua, sulla base della graduazione delle funzioni come sopra definita, il valore economico della retribuzione di tutte le posizioni funzionali dei dirigenti, in relazione all'incarico agli stessi conferito o da conferire.